



Genre et insertion professionnelle : Analyse du vécu des jeunes filles exerçant des « métiers d'hommes » dans le secteur privé à Bouaké

Gender and professional integration: Analysis of the experience of young girls working in "men's jobs" in the private sector in Bouaké

Tidiane Kassoum Koulibaly

Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire (UAO)

Email : ktidianek@gmail.com

Orcid id: <https://orcid.org/0009-0004-2466-9216>

Ghislain Kouadio Brou

Centre de Recherche pour le Développement (CRD)

Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire (UAO)

Email : kbroughislain@yahoo.com

Orcid id: <https://orcid.org/0009-0006-7081-9478>

Résumé : La présente étude aborde le vécu des femmes exerçant des « métiers d'hommes » dans le secteur privé à Bouaké. L'objectif principal de cet article est d'analyser l'impact de ces stéréotypes de genre sur l'épanouissement professionnel des enquêtées. Fondée sur une approche qualitative, les résultats obtenus font état de cadre formel et informel de formation des enquêtées. Les stéréotypes de genre qu'elles subissent sont portés par des attitudes de remise en cause leurs aptitudes en passant par la persistance de préjugés sexistes discriminatoires et le dédain sous forme de plaisanterie. Ces manifestations identifiées contribuent à affecter l'épanouissement professionnelle des enquêtées. En rendant difficiles leurs conditions de travail du point de vue des interactions et limitant leur évolution professionnelle, ces stéréotypes induisent dans de nombreux cas, une crise de la confiance. Cela est traduit par une difficile reconnaissance de leur statut de praticienne et surtout une perte d'engouement pour le travail chez certaines.

Mots-clé : Genre, Formation, Epanouissement, Métier, Stéréotypes.

Abstract: This study looks at the experiences of young girls working in the private sector in Bouaké, in a context still marked by the persistence of gender stereotypes in their professional environment. The main objective of this article is to analyse the impact of these gender stereotypes on the respondents' professional growth. More specifically, the aim is first to determine their educational background, then to identify the gender stereotypes they encounter in their professions, and finally to analyse the impact of these stereotypes on their professional growth. Based on a qualitative approach, the results obtained show the formal and informal training environment of the interviewees. The gender stereotypes to which they were subjected were reflected in attitudes that questioned their abilities, through to the persistence of discriminatory sexist prejudices and disdain in the form of jokes. These identified manifestations contribute to affecting the professional development of the respondents. By making their working conditions difficult from the point of view of interactions and limiting their professional development, these stereotypes induce in many cases, a crisis of confidence. This is translated by a difficulty in recognizing their status as practitioners and especially a loss of enthusiasm for work for some.

Keywords: Gender , Training , Professional growth , Profession , Stereotypes.

Introduction

Le monde du travail a toujours été divisé en métiers où les mieux rémunérés sont majoritairement exercés par les hommes, contrairement aux femmes. Encore dans de nombreux Etats, persistent encore des inégalités entre hommes et femmes portées par des pesanteurs socioculturelles et des stéréotypes (Ariel Carlier, Agnès Marlier, 2016, p. 277).

En Côte d’Ivoire, la situation de la femme n’est pas trop différente de celle illustrée au niveau africain. Dans le domaine de l’entrepreneuriat et du secteur privé, les Petites et Moyennes Industries (PMI) et Entreprises (PME) connaissent une forte proportion de femmes, surtout dans des domaines variés tels que : l’immobilier, la papeterie, la fabrication de produits laitiers, la vente de produits alimentaires et cosmétiques, le textile, atteignant des chiffres d’affaires de plusieurs centaines de millions. Les emplois dans le secteur secondaire représentent 16,7% de la population nationale active avec 3,5% de femmes (MFPES, 2017, p. 7). Les jeunes femmes sont aussi deux fois plus nombreuses que les jeunes hommes en proportion à n’avoir jamais été scolarisées. Leur faible accumulation de capital humain dans le monde du travail se traduit aussi par des gains de revenus de l’emploi plus faibles. Plus d’une femme sur deux (53%) est rémunérée en dessous du SMIG, contre 38% des hommes. Les statistiques de l’Enquête Nationale sur l’Emploi en Côte d’Ivoire estiment de manière plus générale, la part de l’emploi salarié chez les femmes est plus faible (8,6%) et le taux de chômage est plus élevé (11,9%) que chez les hommes (7,4%) (INS, 2013). Le chômage des jeunes à 4,5% des jeunes actifs en 2019 contre 2,9% au niveau global dont 3,7% pour les femmes et 2,4% pour les hommes. Aussi, le taux de chômage des femmes est de 5,8% pour la tranche d’âge 16-24 ans contre 3,7% pour la tranche d’âge 25-35 ans (INS, 2019). Ces chiffres illustrent encore la vulnérabilité des femmes et jeunes filles face au chômage en Côte d’Ivoire.

On note cependant quelques avancées. En effet, le pays a ratifié la plupart des instruments internationaux et régionaux, y compris la Convention sur l’Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l’Égard des Femmes (CEDEF). En matière de formation, les statistiques montrent que parmi les personnes en formation en vue d’un métier, les femmes représentent 41,69% des effectifs (MPJIPSC, 2021). Pour consolider les acquis et affirmer la volonté politique de l’État de Côte d’Ivoire sur les questions de genre, l’Observatoire National de l’Équité et du Genre (ONEG) a été créée, le 17 décembre 2014, par décret en Conseil des Ministres. L’ONEG a pour missions de suivre, d’évaluer et de formuler des propositions tendant à promouvoir l’égalité de genre entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques. En outre, dans le cadre du Contrat de Désendettement et de Développement (C2D), un projet de formation par apprentissage d’environ 6 000 apprenants est en cours de réalisation. 2 032 jeunes ont été déjà sélectionnés pour la première vague et 4000 autres à partir de juillet 2022. Tandis que 18 000 jeunes bénéficieront de formations qualifiantes et par apprentissage dans le cadre du Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC). L’école de la deuxième chance est un programme mis en place par l’Etat de Côte d’Ivoire par le biais de son ministère de la promotion et l’insertion des jeunes pour résorber le stock de personnes sans emploi ou mal insérées. La dynamique de cette École tourne autour de trois axes. Il s’agit de la formation sur les métiers correspondants aux besoins du secteur productif ; de la mise en stage pratique / apprentissage des apprenants chez des professionnels et de l’appui à l’insertion, afin d’assurer un accompagnement individualisé des jeunes formés et de mettre en place un fonds de garantie d’insertion auprès des institutions financières avec un accent particulier mis sur les femmes et jeunes filles. Ce programme porte sur un montant de plus 195 milliards de FCFA sur la période 2022-2024. La phase pilote du projet E2C a démarré en novembre 2021. La formation dure au plus 12 mois. Pour la qualification initiale, sont concernés les femmes et les hommes âgés de 16 à 35 ans. Pour la requalification et la reconversion, il n’y a pas de limite d’âge. (Gouv.ci). L’UNICEF en collaboration avec l’Etat

ivoirien a mis en place un programme¹ « GIRL POWER » visant un engagement innovant pour une autonomisation économique et la transformation de la vie des jeunes filles en Côte d’Ivoire. En accord avec les priorités du gouvernement ivoirien de dédier l’année 2023 à la jeunesse, le projet "Girl Power" se concentre sur le renforcement des capacités et des perspectives des jeunes filles vulnérables issues des régions de la Bagoué, du Poro et du Tchologo. Ce projet offre une formation holistique couvrant divers domaines dont la citoyenneté, la formation professionnelle en passant par l’alphabétisation et les compétences de la vie quotidienne. Dans l’ensemble, ces mesures visent une meilleure formation des jeunes en vue de leur insertion ou accompagnement professionnel. Toutefois, les exigences liées aux Objectifs du Développement Durable (ODD) impliquent de la part des décideurs ivoiriens, une attention plus particulière aux femmes et jeunes filles dans leurs politiques de formation et d’insertion professionnelle des jeunes. Cela a permis de noter quelques avancées pour les femmes et jeunes filles dans leur accès à des cursus de formations spécifiques autrefois exclusifs aux hommes. Dans ce contexte de mutation et changement social, l’on observe aujourd’hui l’insertion de femmes professionnelles dans des corps de métiers dit « métiers d’hommes » tels que la gendarmerie, mécanique automobile, industrielle, Bâtiment et travaux publics, soudure etc... traduisant ainsi une avancée en matière d’accès des femmes à l’emploi de leur choix.

Cependant, cette insertion professionnelle bien que réduisant des inégalités d’accès, ne résout pas les problèmes liés aux stéréotypes de genre dont sont encore victimes les femmes exerçant les « métiers d’hommes » dans le secteur privé en Côte d’Ivoire et particulièrement à Bouaké. Ces stéréotypes dans leur manifestation sont portés par des préjugés, propos, comportements et attitudes à caractère sexiste et discriminatoire. Ces stéréotypes impactent du coup l’exercice de leur métier ainsi que leur épanouissement professionnel. Ce contexte nourrit des constats ci-dessus induit la question de recherche suivante : comment les stéréotypes de genre impactent-ils l’épanouissement professionnel des femmes exerçant des « métiers d’hommes » ? Cette étude a ainsi pour principal objectif d’analyser l’impact des stéréotypes de genre sur l’épanouissement professionnel des femmes exerçant les « métiers d’hommes ». De manière spécifique, il s’agit d’identifier les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes exerçant ces « métiers d’hommes ». Ensuite, identifier les stéréotypes de genre auxquels sont confrontées ces femmes. Enfin, analyser l’incidence de ces stéréotypes sur leur épanouissement professionnel.

1. Méthodologie

L’étude s’est déroulée dans la ville de Bouaké située au centre de la Côte d’Ivoire à environ 350 km de la capitale économique Abidjan. Fondée sur une approche qualitative, des entretiens semi dirigés ont été menés avec les femmes exerçant des « métiers d’hommes » dans les domaines du bâtiment et travaux publics, la soudure, la mécanique automobile, l’électricité auto et bâtiment et la soudure. Aussi, les responsables des entreprises dans lesquelles travaillent ces femmes ont fait objet d’investigation. La collecte des données s’est faite au moyen de deux guides d’entretiens spécifiques auprès des deux principales catégories d’acteurs sélectionnées. Dans l’ensemble, les deux guides d’entretien ont été élaborés autour des objectifs de la présente étude. Dans l’optique de pouvoir procéder à l’identification des enquêtées, des éléments caractéristiques (l’âge, le statut matrimonial, le type de métier, le type de formation et le nombre d’années d’exercice) ont été collectés pendant les entretiens et traités quantitativement pour être présentés dans les tableaux illustratifs. La sélection des enquêtées s’est faite à un premier niveau à travers une base de données fournie par le collège d’enseignement technique (CET) et le lycée professionnel de Bouaké ayant servi de lieu de

¹ En ligne : <https://www.unicef.org/cotedivoire/recits/girl-power>.

formation pour certaines enquêtées sélectionnées. Il a d’abord été question de contacter les cibles afin de n’en retenir que celles faisant état d’une insertion professionnelle, cela en vue de faire une analyse de leur vécu professionnel en lien avec les stéréotypes de genre.

Ensuite, selon leur consentement et disponibilité, les enquêtées ont été incluses dans l’échantillon de l’étude. A un second niveau la technique de boule de neige nous a permis de pouvoir retrouver d’autres enquêtées ne figurant pas dans la base de données fournie. Enfin 31 personnes dont 20 femmes exerçant des « métiers d’hommes » et 10 responsables de structures d’exercice des enquêtées ont systématiquement été retenus dans l’échantillon d’étude dont les détails sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Catégories	Mécanique automobile/ industrielle	Electricité Bat/ auto	Peintre auto/ Bâtiment	Soudure	Technicienne BTP	Total
Femmes/ filles	5	4	3	5	4	21
Responsables de structures	2	2	2	2	2	10
Total	7	6	5	7	6	31

Tableau 1 : récapitulatif de l’échantillon de l’étude (données d’enquête, 2024)

Le traitement et analyse des données collectées se sont déroulés en plusieurs étapes. D’abord, des identités fictives ont été attribuées aux enquêtés dans le but de préserver leur anonymat. Ensuite, les enregistrements issus des entretiens ont fait objet de retranscription sous forme informatique (fichiers Word 2016). Enfin, sur la base d’une analyse de contenu thématique, ces retranscriptions ont été classifiées selon les indicateurs des objectifs de l’étude et analysées pour en dégager les différentes significations.

L’approche théorique ayant servi de base d’analyse des résultats est la théorie de l’équité développée par John Stacy Adams selon laquelle, le travailleur va, en permanence comparer les différentes conditions de son emploi avec celles d’autres individus. Cette comparaison peut aboutir au constat d’une dissonance. Cela a permis de mettre en lumière l’appréciation que les enquêtées ont de leur situation socioprofessionnelle en comparaison avec celle des hommes exerçant le même métier qu’elles.

2. Résultats

2.1. Caractéristiques socioprofessionnelles des femmes enquêtées exerçant des « métiers d’hommes »

Tranches d’âges	Effectifs	Fréquences
18-22 ans	2	9,5 %
23-27 ans	8	38,1 %
28-32 ans	10	47,6 %
Plus de 32 ans	1	4,8 %
TOTAL	21	100 %

Tableau 2 : répartition des enquêtées selon la tranche d’âge (données d’enquête, 2024).

Les données relatives à la tranche d’âge des enquêtées révèlent que la majorité soit 47,6% se situe dans la tranche d’âge de 28-32 ans et 38,1% dans celle de 23-27 ans.

Soulignons que la durée de formation et d’insertion professionnelle sont des facteurs influençant ces données.

Statut matrimonial	Effectifs	Fréquences
Célibataire	7	33,3 %
Concubinage	11	52,4%
Mariée	3	14,3%
TOTAL	21	100 %

Tableau 3 : répartition des enquêtées selon le statut matrimonial (données d’enquête, 2024).

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la majorité des enquêtées soit 52,4% vive en concubinage. Les célibataires constituent une proportion de 33,3%. Ces données sont en lien avec les tranches d’âges de ces enquêtées présentées en amont.

Métiers exercées	Effectifs	Fréquences
Mécanique (auto/industrielle)	5	23,8 %
Soudure	5	23,8 %
Technicienne BTP	4	19 %
Électricité(auto/bâtiment)	4	19 %
Peintre (auto/ bâtiment)	3	14,3 %
TOTAL	21	100 %

Tableau 4 : répartition des enquêtées selon le métier exercé (données d’enquête, 2024).

Les données recueillies montrent que la soudure et la mécanique industrielle sont les métiers dans lesquels exercent la majorité des enquêtées avec des proportions respectives de 23,8% de part et d’autre. Le cadre informel d’apprentissage justifie en partie cette représentativité dans ces deux activités. En effet la mécanique et la soudure font partie des activités dominantes du secteur informel dont le recrutement ne nécessite par forcément une formation diplômante.

Types de formation	Effectifs	Fréquences
Formelle/ Diplômante	6	28,6 %
Formelle/ Qualifiante	7	33,3 %
Informelle	8	38,1 %
TOTAL	21	100 %

Tableau 5 : répartition des enquêtées selon le type de formation (données d’enquête, 2024).

L’analyse du tableau ci-dessus révèle que la majorité des enquêtées soit 38,1% affirme avoir appris leur métier dans un cadre d’apprentissage informel. Ces types de formations ont été effectuées au sein de PME grâce à la mobilisation de leur réseau de relations (capital social). Le caractère informel de ces types de formation relève de l’absence de diplôme, certificat ou attestation sanctionnant leur formation. Les propos suivants illustrent ce contexte de formation décrit en amont : « C’est grâce à un ami de mon frère que j’ai pu apprendre

l’électricité. Etant lui-même électricien bâtiment, il a accepté de me prendre avec lui pour ma formation (...) j’ai passé 2ans avec lui et après je suis venu à Bouaké (...) Actuellement je travaille avec un autre patron sur des chantiers. » (Electricienne en bâtiment de 25 ans, 2024)

« J’ai appris la peinture en bâtiment dans la société BTP d’un ami à mon oncle (...) bien avant de commencer ce travail, j’aimais beaucoup faire de la décoration avec les dessins et autres. Aujourd’hui je fais la peinture avec les dessins et figures (...) » (Peintre en bâtiment de 28 ans, 2024)

Une proportion de 33,3% affirme avoir suivi une formation formelle qualifiante qui constitue l’un des moyens d’acquisition de compétences et de qualifications leur ayant permis d’accéder à leur métier. Il s’agit ici de formations reçues au sein de centre de service civique via les programmes de formation et d’insertion professionnelle des jeunes initiés par le gouvernement ivoirien comme en témoigne cette enquêtée.

J’ai fait ma formation au centre de service civique de Bimbresso, là-bas on nous proposait d’apprendre beaucoup de métiers comme la pâtisserie, la coiffure, l’élevage. Mais moi j’ai décidé de faire le Bâtiment et les Travaux Publics (BTP) (...) je sais bien qu’il n’y a pas beaucoup de filles dans ce travail mais avant je voulais devenir architecte, donc j’ai profité pour suivre cette formation car c’est ce qui me plaît. (Technicienne BTP de 26 ans, 2024). Pour une proportion de 28,6%, la formation diplômante au sein du Collège Enseignement Technique (CET) de Bouaké a également servi de cadre de formation diplômante pour ce qui est des praticiennes de la mécanique automobile et la construction métallique. « J’ai obtenu mon CAP au CET de Bouaké en 2019, aujourd’hui cela me permet de travailler dans le domaine de la soudure (...) Après mon CAP, j’ai aussi fait des stages dans des entreprises mais elles ne m’ont pas embauché à la fin (...) » (Soudeuse de 21 ans, 2024). Ce cadre formel de formation confère aux filles la possibilité de pouvoir s’orienter dans le métier de leur choix. Il leur a également facilité l’obtention de stages quand bien même l’embauche n’était pas effective.

Années d’exercice	Effectifs	Fréquences
1-3 ans	9	42,9 %
4-7 ans	7	33,3 %
8-11 ans	4	19 %
Plus de 12 ans	1	4,8 %
TOTAL	21	100 %

Tableau 6 : répartition des enquêtées selon le nombre d’années d’exercice (données d’enquête, 2024)

Les données relatives au nombre d’années d’exercice dans leur métier montrent que la majorité des enquêtées, soit 42% disposent d’une expérience de 1 à 3 années contre 33,3% dont le nombre d’années d’exercice se situe en 4 à 7 ans. Cela met en lumière les difficultés d’insertion rencontrées par celles-ci. En effet de la formation à l’insertion professionnelle, de nombreuses difficultés sociales et économiques subsistent et constituent pour elles des défis à surmonter.

2.2. Manifestation des stéréotypes de genre subis par les enquêtées

Parmi les types de stéréotypes de genre dont sont sujettes les enquêtées, figure la remise en cause de leurs aptitudes physiques à exercer leur métier. Ces stéréotypes sont perceptibles aussi bien au niveau d’acteurs externes (clients, collaborateurs, partenaires) qu’internes (collègues de travail). En effet, les représentations en lien avec les « métiers d’hommes » contribuent à créer chez les acteurs susmentionnés des conceptions de nature à remettre en cause les capacités physiques des femmes à accomplir efficacement les tâches en lien avec leur poste. Cela est traduit par les propos de T.S électricienne en bâtiment faisant état d’une expérience vécue.

Cela fait bientôt 1 an que je pratique la mécanique automobile dans ce garage. Ce n’est pas toujours facile avec certains clients qui se montrent très exigeants quand ils voient qu’une fille travaille sur leur voiture... une fois dans un dépannage, le patron m’a demandé de serrer

les boulons après avoir refermé le moteur. Le client sans le cacher a demandé à mon patron s’il est sûr que je peux bien les serrer. Il a même exigé que quelqu’un d’autre le fasse avec moi. (Mécanicienne automobile de 26ans, 2024)

Notons que ces formes de remises en causes ne concernent pas seulement les aptitudes physiques des enquêtées à pouvoir effectuer leurs tâches, mais elles portent aussi sur leur aptitudes et compétences intellectuelles. C’est ce que les propos de cette électricienne en bâtiment traduisent. Une fois le patron m’a envoyé sur un chantier de construction pour faire le devis. A mon arrivée, la question du propriétaire était : tu es venue seule pour faire le devis ? et là j’ai répondu oui, pour le devis pas besoin d’être plusieurs vue la taille de la maison en construction. A mon arrivée, le patron m’a fait part du fait que le client l’a appelé et a exigé qu’il lui envoie un homme pour refaire le devis de sa maison. (Électricienne en bâtiment de 27 ans, 2024)

Dans d’autres cas, ces remises en causes proviennent d’acteurs internes (supérieur hiérarchique ou collègues). Pour les enquêtées, ceux-ci affichent parfois une réticence à leur confier des tâches qu’ils jugent au-delà de leur capacités et aptitudes sans même tenir compte de leur avis. « Parfois je sens que mon patron ne veut pas me confier des tâches, car il se dit que je suis une femme et je ne pourrai pas le faire aussi rapidement et bien qu’un garçon...même souvent quand de nouveaux travailleurs arrivent à l’atelier pour leur formation, tu sens dans leur comportement qu’ils te sous-estiment parce que tu es une fille. » (Soudeuse, 28 ans)

Dans l’exercice de leurs activités, les enquêtées affirment être victimes de propos sexistes en lien avec leur choix de métier. Notons que ces préjugés existent bien avant leur formation. Cela renvoie à la division sexuée du travail dans le processus de socialisation confèrent aux hommes et femmes des tâches spécifiques. Ainsi, dans leur situation post-insertion professionnelle, la persistance de ces formes de jugement est de mise. Cela est illustré à travers les propos suivants des enquêtées : « Quand je disais à certains proches que je fais une formation en soudure, ils s’étonnaient en répondant que c’est un travail d’homme (...) Aujourd’hui encore lorsque je dis que je suis soudeuse, la réaction est la même. Les gens trouvent que c’est un travail pour les hommes. » (Soudeuse de 26 ans, 2024) « Depuis que j’ai commencé à apprendre la peinture auto, mes propres parents ont essayé de me convaincre de trouver un autre travail, mais j’ai persisté et encore aujourd’hui ils insistent toujours pour que je trouve un travail pour femme. » (Peintre auto de 28 ans, 2024) « Dans l’esprit de certaines personnes, même ceux avec qui je travaille, l’électricité bâtiment n’est pas un métier de femme ; selon eux, un homme électricien travaille plus vite et mieux qu’une femme électricienne. » (Electricienne en bâtiment de 32 ans, 2024)

Dans leur milieu professionnel, certaines enquêtées affirment avoir plusieurs fois subi des propos ou remarques dédaigneux de la part de certains de leurs collègues de travail. Notons cependant que ces propos sont adressés le plus souvent sous forme de plaisanterie avec une connotation de moquerie. Cela reste toutefois gênant et frustrant pour elles car celles-ci y voient en cela une forme d’humiliation en rapport avec leur présence non acceptée dans ces corps de métiers. « Souvent tes propres collègues de travail de disent des choses qui font mal surtout quand tu leur demandes de l’aide pour une activité. Une fois j’ai demandé à l’un d’entre eux de m’aider à achever un travail, il m’a répondu en riant que nous les femmes, voulons toujours faire les travaux des hommes et quand on nous les confie, nous demandons encore de l’aide. » (Technicienne BTP de 30 ans, 2024). Dans d’autres cas, des sobriquets ou surnoms leur sont attribués en rapport avec leur statut de femmes dans un « métier d’homme » comme l’exprime cette mécanicienne automobile. « Lorsque tu es une fille dans un métier d’homme, les gens ont tendance à t’attribuer un surnom. Chez mon premier patron on m’avait surnommé fille-garçon et ici c’est la go kra-kra. Tout ça parce que selon eux je suis endurcie par mon métier et je réagi comme un homme. » (Mécanicienne automobile de 30 ans, 2024)

Cette section met en lumière trois éléments dans l’analyse des types de stéréotypes dont sont victimes les enquêtées : premièrement, les propos sexistes portés par des perceptions en lien avec la division sexuée du travail. Deuxièmement la question de leur autonomie physique

dans l’exercice de leur activité et troisièmement, pour certaines d’entre elles la perte de leur identité féminine avec pour cause, leur implication dans un métier dit « métier d’homme ».

2.3. L’impact des stéréotypes sur leur épanouissement professionnel

2.3.1. Les stéréotypes, source d’entrave à la promotion professionnelle des enquêtées

Les stéréotypes dont sont victimes les enquêtées exerçant dans les « métiers d’hommes » concourent à rendre difficile leur évolution en termes de promotion dans leur emploi. En effet évoluant pour certaines dans le secteur informel, l’absence de normes formelles de promotion dans la carrière professionnelle au sein des structures d’embauche rend difficile leur ascension à des poste de responsabilité. La promotion y est définie selon le pouvoir discrétionnaire des patrons. Partant des préjugés que ces derniers ont parfois contre les femmes exerçant dans leurs structures, ils ont du mal à leur confier des postes de responsabilité : « Cela fait bientôt trois ans que je travaille ici, je suis toujours au même poste. C’est le patron qui décide de confier des postes aux employés, donc il faut attendre son tour (...) étant une femme dans ce domaine il faut dire que devenir un jour patronne ici ne sera pas facile. » (Technicienne BTP de 36 ans, 2024)

Par ailleurs, l’indisponibilité momentanée des femmes les freine dans leur évolution. Qu’elle soit voulue ou non, du fait de contraintes, les employeurs du secteur informel hésitent surtout à confier des postes de responsabilité aux femmes exerçant dans leurs structures. En effet, en raison de leur statut de mère ou épouse en lien avec les charges familiales afférentes, elles ne sont toujours pas disponibles pour les activités d’urgence ou lorsque le site de l’intervention est distant, comme le précisent les propos de ce chef d’entreprise :

Vous savez en matière de mobilité surtout dans notre travail, les femmes ne sont pas toujours disponibles. Par moment il y a des dépannages à faire hors de la ville, déplacer une femme ou mère pour ce genre de travaux devient compliqué car il faut aussi tenir compte de leur vie sociale où elles ont des obligations. Il est donc difficile de les responsabiliser sur certaines interventions. Elles-mêmes le comprennent et l’acceptent. (Chef d’entreprise de 47 ans, 2024)

Notons également que les types d’emplois jouent ici dans l’évolution des enquêtées dans leur profil de carrière. En effet, la plupart évoluant au sein de PME et dans le secteur informel, la question des carrières professionnelles n’y est pas toujours clairement définie. Cela contribue à restreindre chez celles-ci, les possibilités d’évolution professionnelle.

2.3.2. Une difficile reconnaissance de leur statut de praticienne dans leur métier

L’accès des femmes aux « métiers d’hommes » ne suffit pas à mettre fin aux discriminations à leur endroit et ce même dans l’exercice de leur métier. Ainsi, il a été constaté chez certaines enquêtées, des traitements concourant à altérer considérablement leur épanouissement professionnel. Il s’agit de leur assignation à des postes pour des activités pour lesquelles elles n’ont pas été formées. Plus concrètement cela se présente sous une forme de reconversion imposée par leur employeur car les considérant plus appropriés pour elles au regard de leur statut de femme :

Le domaine du BTP enregistre une forte présence des hommes, pour une femme, ce n’est pas facile d’y évoluer car les travaux demandent parfois la force physique (...) j’étais dans une structure après mon premier stage. Là-bas mon patron m’avait mis à un poste de secrétaire après quelques semaines. Je n’allais pas sur les chantiers comme les autres, je faisais les factures et reçus en gérant en même temps l’accueil(..) après trois mois j’ai demandé à quitter car cela ne m’arrangeait pas du tout. (Technicienne en bâtiment de 29 ans, 2024)

Aussi, d’un point de vue entrepreneurial, certaines difficultés subsistent, limitant du coup pour certaines d’entre elles les possibilités de s’installer et exercer à leur propre compte. Ce contexte est marqué par l’influence des préjugés traduite en crise de la confiance relativement aux capacités techniques, intellectuelles et physiques de certaines de ces femmes à exercer lesdits « métiers d’hommes ». En effet, les préjugés dont sont victimes les femmes exerçant des « métiers d’hommes » font qu’elles ont une perception négative du fait de s’installer à leur propre compte. Cela est perceptible à travers le verbatim ci-dessous : « Le souhait de tout travailleur est de pouvoir un jour créer sa propre entreprise, mais vous voyez cela est difficile pour nous les femmes qui faisons des métiers de garçons. Quand tu vas ouvrir ton garage, ça ne sera pas comme pour les autres qui sont des hommes car les clients se diront que la femme ne peut pas bien faire la mécanique automobile comme les hommes. » (Mécanicienne automobile de 29 ans, 2024)

2.3.4. La perte d’engouement pour le travail

L’un des effets des stéréotypes de genre sur l’épanouissement professionnel des enquêtées est la perte d’engouement pour le métier en question. En effet, les préjugés subis ont contribué dans bien de cas à créer une forme de démotivation chez ces dernières, traduit par les propos ci-après. Cela peut être classé au titre des incidences psychologiques :

Quand tu quittes la maison pour le travail, tu te poses la question de savoir qu’est-ce qu’un client ou un collègue ira te dire aujourd’hui ? ça fait rire mais très souvent on s’inquiète jusqu’à ne plus vouloir aller travailler mais tu n’as pas le choix, il faut y aller et supporter comme tu peux. (Soudeuse de 28 ans, 2024)

Il arrive des moments où tu as envie de changer de travail pour voir ce que ça peut donner, un domaine dans lequel tu peux trouver d’autres femmes comme toi. (Electricienne bâtiment de 34 ans, 2024).

Les femmes enquêtées ont fait état de sentiments divers ; partant de la désillusion à la déception du fait des traitements à leur endroit. L’accès à la formation reçue a permis de nourrir en elles des attentes d’épanouissement socioprofessionnelles compromises dans bien de cas par la persistance de préjugés, discriminations portées par des perceptions sexistes déjà existantes depuis leur formation.

3. Discussions

Les résultats relatifs au premier objectif de la présente étude permettent de constater que les femmes enquêtées exerçant des « métiers d’hommes » sont majoritairement situées dans les tranches d’âge de 28-32 ans soit 47,6% et celle de 23-27 soit 38,1%. Aussi, 52,4% d’entre elles vivent concubinage. La soudure et la mécanique industrielle sont les métiers dans lesquels on les retrouve massivement avec des proportions respectives de 23,8%. Relativement au type de formation reçue, la majorité des enquêtées soit 38,1% affirme avoir appris leur métier dans un cadre d’apprentissage informel. Une proportion de 33,3% affirme avoir suivi une formation formelle qualifiante contre 28,6% pour une formation diplômante. Cela confirme des parcours de formation diversifiés pour ces enquêtées. Cependant, l’accès à ces formations pour elles ne s’est pas fait sans difficultés.

Le second objectif de cette étude est de faire une analyse des stéréotypes dont sont victimes les enquêtées afin d’en faire une description de leurs manifestations. Ceux-ci portent en majeure partie sur la remise en cause de leurs savoirs, compétences et aptitudes ainsi que la persistance de préjugés liés à la place de la femme dans les secteurs d’activités jugés masculins. Corinne et Véronique (2004), à travers les résultats de leur recherche de terrain menée sur les femmes en formation dans un métier d’homme dans le canton de Vaud en 2002-

2003, ont fait ressortir que les femmes exerçant des « métiers d’hommes » sont encore marquées par les stéréotypes et les préjugés, malgré les acquis et une reconnaissance sociale relative du discours sur l’égalité entre les hommes et les femmes. Les auteurs précisent à cet effet que ces difficultés portent plus sur le plan relationnel avec leur collaborateur et clients, que sur le plan physique de leurs capacités à faire leur travail. Elles y ont identifié à cet effet cinq principales manifestations dont le rejet, la concurrence, l’indifférence, la surprotection et le soutien. Fofana et Kouadio (2024) dans leur étude portant sur « Femmes dans la gendarmerie de Daloa : entre intégration formelle, barrières invisibles et stratégies de résilience » ont réussi à mettre en exergue les réalités et contraintes auxquelles sont confrontées les femmes gendarmes suite à leur insertion professionnelle. Elles y distinguent entre autres les discriminations subtiles, les écarts de traitement et les opportunités d’avancement limitées. Aussi, elles sont confrontées à des attitudes condescendantes, à des commentaires dépréciatifs et à des perceptions préconçues concernant leurs capacités d’exercice. Au regard des résultats des études antérieures et de ceux mis en relief dans la présente investigation, nous notons que les discriminations et les préjugés à l’encontre des femmes exerçant des activités perçues comme des activités n’étant pas liées à leur genre, c’est-à-dire les activités dites masculines sont toujours persistantes.

Conformément au troisième objectif de la présente recherche, il s’est agi de faire une analyse de l’influence des stéréotypes de genre sur l’épanouissement professionnel des femmes exerçant des « métiers d’hommes ». Les résultats obtenus révèlent les effets de ces stéréotypes à plusieurs niveaux à savoir leur évolution professionnelle, leur perte d’engouement pour le travail, etc. Renforcées par les préjugés, les stéréotypes de genre dont sont victimes les enquêtées constituent dans bien de cas une entrave à leur évolution professionnelle en termes de promotion. Pour Prévot (2010), dans son investigation sur « la féminisation de l’armée de terre » en France et en Bosnie, les compétences des femmes sont rarement remises en question, mais leur statut de femme, les expose à des traitements particuliers souvent discriminatoires. Cependant, la présente étude a fait ressortir que les stéréotypes dont sont victimes les enquêtées sont de nature à remettre en cause leur savoir-faire tout en créant à leur niveau une perte d’engouement pour le travail, suscitant chez certaines une volonté de reconversion professionnelle. Dans ce même contexte, l’étude de Épiphanie & Coupié (2006), a permis de faire une analyse de l’autre versant de la relation formation emploi. Les auteurs ont montré qu’à formation égale, les femmes rencontrent davantage d’obstacles pour atteindre les segments professionnels les plus prestigieux. Elles se retrouvent très souvent à occuper des postes ne relevant pas de leur formation initiale. Selon Bourdon et Cleaver (2000), les obstacles liés à l’épanouissement professionnel des femmes sont présents depuis leur tentative d’insertion professionnelle en raison de leur groupe d’appartenance sexuelle. Ces discriminations sont selon ces auteurs directes ou intentionnelles et systémiques, c’est-à-dire pas faites de manière consciente. Cela contribue à créer des écarts professionnels en lien avec le traitement professionnel et les opportunités de carrière. Dans cette même dynamique, les conclusions de plusieurs études, dont celles de Riffard (2021) et de Lotte (2020) démontrent que les femmes rencontrent fréquemment des obstacles à leur avancement, même lorsqu’elles occupent des postes au sein de structures hiérarchiques. Ces obstacles, dans leurs différentes manifestations affectent les conditions d’exercice des femmes, voire leur épanouissement socioprofessionnel.

Conclusion

La présente étude portant sur l’influence des stéréotypes de genre sur l’épanouissement professionnel des femmes exerçant des « métiers d’hommes » a permis d’y questionner au moyen d’une approche qualitative, la manifestation de ces stéréotypes, et leur incidence sur les femmes enquêtées. Les principaux résultats obtenus ont permis de savoir que

les femmes exerçant les « métiers d’hommes » présentent des profils de formation divers repartis entre formation formelle (diplômante, certifiante) et informelle.

Ces femmes subissent encore aujourd’hui dans l’exercice de leurs activités professionnelles, des stéréotypes de genre. Ces stéréotypes dans leur manifestation concrètes sont portés par des comportements de nature à remettre en cause leur savoir-faire en passant par la persistance de préjugés sexistes discriminatoires et le dédain sous forme de plaisanterie.

L’étude a permis de comprendre que ces stéréotypes affectent l’épanouissement professionnelle des femmes enquêtées. Cela dans la mesure où ils contribuent à créer et nourrir les entraves à leur évolution professionnelle, à faire émerger et entretenir une crise de la confiance symbolisée par une difficile reconnaissance de leur statut de praticienne et surtout une perte d’engouement pour le travail chez certaines. Nous retenons dès lors que l’accès des femmes à des sphères de métiers jusque-là exclusifs aux hommes contribue certes à réduire les inégalités existantes dans l’accès à la formation et à un emploi. Cependant, elles subissent encore dans l’exercice de ces « métiers d’hommes », des stéréotypes de genre qui dans leur manifestations sont de nature à compromettre leur épanouissement professionnel. Des actions de sensibilisation en vue de la dissipation des conduites discriminatoires pour une intégration professionnelle réussie des femmes dans des activités perçues comme l’apanage des hommes constitue le véritable défi à relever.

Références bibliographiques

- Ariel, C. & Agnès, M. (2016). Choix de femme pour métier (dit) d’homme, quand la démarche collective soutient les possibles individuels. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2(110), 271-293. <https://doi.org/10.3917/cips.110.0271>
- Bourdon, S. & Cleaver, A. (2000). Le genre et le stéréotype du diplôme lors de l’insertion professionnelle. *Revue des sciences de l’éducation*, 26(3) <https://id.erudit.org/iderudit/000295ar> (consulté le 14/11/2024)
- Corinne, D. & Véronique, D. (2004). *Femmes en formation dans un métier d’homme, résultats d’une recherche de terrain menée dans le canton de Vaud en 2002-2003 auprès d’un échantillon d’apprenantes*. Le Deuxième observatoire. Institut romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe. <https://www.2eobservatoire.com/downloads/livres/brochure8.pdf> (consulté le 14/11/2024).
- Couppié, T., & Épiphanie, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Revue française de sciences sociales*.1(93), 11-27. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2204>
- Fofana, M. & Kouadio, A. E. (2024). Femmes dans la gendarmerie de Daloa entre Intégration formelle, barrières invisibles et stratégies de résilience. *Editions Francophones Universitaires d’Afrique collection pluraxes /monde*. 6(1), 330-348. <https://edition-efua.acaref.net/wp-content/uploads/sites/6/2024/01/Mariame-Tata-FOFANA.pdf> (consulté le 17/11/ 2024).
- Institut National de Statistique Côte d’Ivoire. (2013). *Enquête nationale sur l’Emploi en Côte d’Ivoire*. https://www.ins.ci/documents/travail_enfant/Enquete%20nationale%202013.pdf (consulté le 12/11/2024).
- Institut National de Statistique Côte d’Ivoire. (2019). *Enquête Nationale sur l’Emploi en Côte d’Ivoire*. https://recrutement.stats.ci/assets/projet/File_projet1719988312.pdf (consulté le 12/11/2024).
- Lotte, V. (2020). *Femme avant tout, militaire ensuite : Tabous et préjugés auxquels*

doivent faire face les femmes militaires participant aux opérations de paix des Nations Unies. International. Peace Institute. <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2020/10/Woman-First-Soldier-SecondFrench.pdf> (consulté le 16/11/2024).

Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l’Insertion Professionnelle et du Service Civique (MPJIPSC). (2021). *Stratégie Nationale de l’Insertion Professionnelle Et De l’Emploi des Jeunes(SNIEJ)*. Rapport d’étude https://mutualisation.ccmefp-uemoa.org/system/files/cotedivoire_sniej_2021-2025.pdf (consulté le 13/10/2024)

Ministère de la Femme, de la Protection de l’Enfant et de la Solidarité. (2017). *Pour une analyse sur l’égalité de genre en Côte d’Ivoire.* <https://famille.gouv.ci/Tmffe/RAPPORT-ETUDE-POUR-UNE-ANALYSE-GENRE-EN-CI-VERSION-28052018-DPAF.pdf> (consulté le 13/10/ 2024).

Riffard E., (2021). *Les réseaux féminins: outils au service de la lutte contre le plafond de verre dans la haute fonction publique française* [Mémoire de Master Affaires Publiques]. Université de Lyon, Institut d’Etudes Politiques de Lyon. Sciences de l’Homme et Société. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03711821> (consulté le 20/11/2024).